



TITLE:

労働法における管理職労働者-解雇
保護との関係を中心として-(
Abstract_要旨)

AUTHOR(S):

稲谷, 信行

CITATION:

稲谷, 信行. 労働法における管理職労働者-解雇保護との関係を中心とし
て-. 京都大学, 2018, 博士(法学)

ISSUE DATE:

2018-03-26

URL:

<https://doi.org/10.14989/doctor.k20859>

RIGHT:

学位規則第9条第2項により要約公開

京都大学	博士（法学）	氏名	稲谷 信行
論文題目	労働法における管理職労働者－解雇保護との関係を中心として－		
<p>（論文内容の要旨）</p> <p>本論文は、管理職労働者の労働法的保護について、解雇の問題を中心として検討を行うものである。</p> <p>第1章では、本論文の問題意識と検討対象を示す。管理職労働者は経営者としての役割も担っている点で、一般労働者とは異なる地位にある。それ故、労働時間規制や労働組合法の領域で特別な規定があるほか、裁判例も解雇等の紛争において特別な考慮をしている。他方、管理職労働者も労働者であり、雇用保障などの保護は必要である。そのため、その特殊性を踏まえた保護のあり方が検討される必要があるが、従来、この点に関する学説の検討は十分でなく、又、裁判例も管理職労働者の特別扱いの具体的な根拠を明確にしていない。そこで、本論文では、解雇問題を中心としてドイツ法を検討し、管理職労働者の特別扱いを導く要素を明らかにするとともに、その保護のあり方を検討する。</p> <p>第2章では、ドイツ法における管理職労働者の保護の歴史と法的概念を明らかにする。</p> <p>管理職労働者は、当初、保護が不要な存在と考えられていた。しかし、第2次世界大戦後、とりわけ1960年代後半以降、管理職労働者の増加に伴い、その社会的・経済的状況が変化し、管理職労働者の労働法的保護の必要性（要保護性）が強調されるようになった。その結果、1969年の解雇制限法改正では、管理職労働者も適用対象となり、又、1988年の管理職代表委員会法制定では、事業所での利益代表の制度が設けられた。現在、管理職労働者の要保護性は明確に認められている。</p> <p>管理職労働者に関し、制定法では「管理職員（leitende Angestellte）」という概念が用いられる。しかし、これについて事業所組織法と解雇制限法は、それぞれ異なる定義を行っている。そのため、解雇保護に関する特別な取扱いに関し、適用上のずれの問題が生じている。また、この概念に該当するのは、管理職労働者のうち上位の者に限られるため、解雇保護について比較検討するには、法律上の管理職員だけでなく、より広い範囲の管理職労働者も検討の対象とする必要がある。</p> <p>第3章では、ドイツ法における管理職労働者の解雇保護について検討する。解雇保護に関する特別な取扱いとして、個別法レベルでは、解雇制限法が、たとえ解雇が無効であっても、使用者は補償金の支払いと引き換えに労働契約関係の解消を無条件に申し立てることができる」と定めている。集団法レベルでは、事業所組織法上の管理職員は、管理職代表委員会によって利益代表されるが、その権限は限定的で、一般労働者の事業所委員会に認められる解雇に対する異議権等は認められな</p>			

い。こうした特別な取扱いの根拠は、管理職労働者の職務が企業経営に大きな影響力をもつため、管理職労働者に関する保護規制が企業経営に対して不当な制限となりうることに求められている。

次に、管理職労働者に対する解雇の正当化事由に関する裁判例の検討から、以下のことを指摘できる。まず、管理職労働者に関しても、解雇には正当化事由が必要であり、その存否は、具体的な事実に基づき客観的に判断される。その判断の枠組みは、管理職労働者に関しても一般労働者の場合と同様であり、管理職労働者にも解雇保護は必要との立場がとられている。もっとも、この判断枠組みを具体的に適用するにあたり、管理職労働者であることが、正当化事由の存在を肯定する方向の事情として考慮される。その際、裁判例は、次の2点を重視する。第1に、管理職労働者の有する権限の重大性である。管理職労働者は、広範な領域で事業を遂行するため、それに必要な権限を使用者から委ねられている。管理職労働者には高度な注意義務が課され、使用者は適切な権限行使を信頼できなければならない。そのため、軽微な義務違反の場合でも、解雇は正当と判断される。第2に、管理職労働者が使用者を代表・代理する地位にあるという点である。その地位のため、管理職労働者の行為は第三者に対して影響力をもち、それ故、管理職労働者は使用者の利益に反しないよう行動する必要がある。これは、部下に対する管理職労働者の模範機能も導く。

第4章では、ドイツ法の検討の結果を踏まえ、日本法の考察を行う。

ドイツ法と異なり、解雇の金銭解決制度のない日本法では、解雇の問題において、使用者の判断を尊重することは適切でない。他方、日本では、使用者は、役職の降格を人事権の行使として行うことができ、その濫用性判断において使用者の判断を重視することができる。次に、正当化事由の判断において重視されていた2つの観点について、日本の裁判例では、結論的にはドイツと同様の判断をしているものもあるが、その具体的根拠については十分に検討されていない。管理職という抽象的事実から結論を導くのではなく、権限の重大性やその地位といった具体的事実に着目した判断が必要である。

(論文審査の結果の要旨)

本論文は、管理職労働者に対する労働法的保護に関し、解雇規制を中心としてドイツ法との比較研究を行うものである。

管理職労働者は、労働者であるものの、使用者側の立場から一般労働者に対する管理監督を行い、あるいは、経営の中枢にあつて経営方針に大きな影響を及ぼすこともある。こうした特殊な性質を根拠として、労働基準法や労働組合法は「管理監督者」等に関する特別規定をおいている。しかし、法律上の規制が存在しない場面においても、たとえば解雇や懲戒をめぐる紛争等、管理職労働者の特殊な性質が考慮されなければならない場面は存在しており、実際、両国の裁判例においては、そのような考慮が見られるところである。そのため、管理職労働者の法的地位について比較法的検討を行うには、制定法だけでなく、裁判例も含めて検討を行うことが必要となる。

管理職労働者の法的地位に関する先行研究はいくつか存在し、その中には、ドイツ法との比較法研究を行ったものも存在するが、それらは制定法上の特別規定を主たる対象として比較法研究を行うにとどまり、裁判例にまで踏み込んで、管理職労働者の法的地位に関して比較法研究を行ったものはない。そのため、本論文が管理職労働者の法的地位に関し、裁判例にまで対象を広げて比較検討を行った先駆的な意義は大きいし、何より、管理職労働者の解雇紛争に関するドイツの裁判例の特徴を示した点は重要である。

本論文は、裁判例を検討する前提として、制度面に関しても丁寧な分析を行っており、管理職労働者をめぐる法規制だけでなく、解雇規制やそれに関連する従業員代表法制をめぐる法状況をわかりやすく紹介している。その際、本論文は、管理職労働者の実態が、経済・社会の発展の中で変化していくことに対応し、法もまた態度を変化させてゆく状況を鮮やかに描いており、単に現行の法制度を比較するような手法はとっていない。管理職労働者を対象としつつも、本論文は第2次世界大戦後のドイツ労働法の展開過程の一面を描いており、奥行きの高い本格的な比較法研究と評価できる。

本論文では解雇以外の問題に関する裁判例は対象とされておらず、この点に関しては今後のさらなる検討が待たれるが、そのことにより、解雇という最も重要な紛争事案に関する膨大な裁判例を検討した本論文の価値が減じられることはない。

以上の理由により、本論文は博士（法学）の学位を授与するに相応しいものであり、かつ、学界の発展に資するところが大きく、特に優れた研究であると認められる。また、平成30年2月1日に調査委員3名が論文内容とそれに関連した試問

を行った結果合格と認めた。

なお、本論文は、京都大学学位規程第14条第2項に該当するものと判断し、公表に際しては、当該論文の全文に代えてその内容を要約したものとすることを認める。